



Ajuntament  
de Barcelona

# **PROPOSTA DE LA COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT DE MESURES PER A REDUIR LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE**

---

**II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I  
DONES 2015-2019 DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

**Barcelona, 28 de febrer de 2019**

Gerència de Recursos Humans i Organització  
Direcció de Serveis de Gestió i Relacions Laborals  
Departament d'Igualtat

**Treball desenvolupat en el marc de la Comissió Tècnica d'Igualtat:**

Elena Pérez, Guadalupe Pulido, Sonia Ruiz, Estel Crusellas, Montserrat Pina, Marc Balsebre, Zaira Rivera, CCOO (Maria Rosa Tomás, Melania Ferrer i Maria Luisa Aparicio), UGT (Àngels Ruiz, Mireia Sorribas i Ivette Barrachina), SAPOL (Eva Cardenete) i CGT (Marga Olalla).

Agraïment a: Pilar Carrasquer, Gemma Verdejo i Mercedes Torres.

Supervisió tècnica del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la  
Universitat Autònoma de Barcelona.



Les mesures que es proposen són conseqüents amb els resultats de l'estudi de bretxa salarial, si bé cal indicar que aquesta mesura és relativa, ja que es comparen les retribucions d'homes i dones en un moment temporal i en unes circumstàncies determinades.

L'informe de bretxa respon a les dades retributives i de distribució de l'ocupació de l'any 2017. L'estudi per tant no incorpora les modificacions retributives que s'han aplicat amb posterioritat, com són les que tot seguit s'indiquen.

- L'acord de condicions de treball dels empleats/des públics municipals incorpora, a partir de juliol de 2018, la bonificació en un 6% de la reducció de jornada d'un terç o la meitat per a tenir cura d'un fill o filla de més de 6 anys i menor de 12 anys. La reducció del percentatge afecta negativament a les retribucions de les dones, sobre tot en la reducció de cura de fills/es de 0 a 1 any, ja que abans de la modificació les retribucions eren del 100%.
- Des de l'any 2018 s'han modificat el valor de les retribucions anuals en relació amb les diferents jornades de treball. Els canvis més rellevants són:
  - S'han incrementat les retribucions de manera proporcional per l'impacte de les previsions de la LGPE (Any 2018 i 2019, i es preveu el 2020).
  - S'han incrementat les retribucions, de manera variable, per l'acord de condicions de treball. En concret el complement d'experiència professional, i el complement de perillositat (efectes any 2017, 2018 i 2019) i altres com són alguns valors de la festivitat vinculats a presència efectiva, i la imputació del complement d'atenció a alguns col·lectius de personal.
  - S'han reduït les jornades de treball més generals: la ordinària de 37,5 hores, les de plena dedicació, les especials de la GUB i SPEIS i s'ha reduït la jornada de manera específica i complementària la de col·lectius (molt feminitzats) que tenen horaris especials. Ara per ara s'està en procés de negociació de varis d'aquests horaris especials.
- S'ha ampliat el permís de paternitat de 4 a 6 setmanes.
- S'han determinat altres modalitats de reducció de jornada que han entrat en vigor a partir de juliol de 2018.
- S'ha reajustat el valor dels festius treballats del personal de la GUB amb reducció de jornada no compactada.



D'altra banda, cal indicar que algunes de les causes de la bretxa obeeixen a patrons de caràcter social, que no depenen en la seva modificació únicament de les mesures o recomanacions que es puguin adoptar.

Cal destacar:

- Segregació ocupacional.
- Discontinuitat en les trajectòries laborals femenines degut al treball de la cura.

Amb aquests antecedents i d'acord amb els resultats de l'estudi de bretxa, cal proposar a la Comissió Paritària les mesures que a continuació s'indiquen en vinculació amb les variables que expliquen a bretxa salarial.

Les mesures són de dos tipus:

- Les adreçades a disminuir la bretxa salarial afectant els factors que incideixen d'acord amb l'estudi de bretxa salarial.
- Recomanacions de caràcter metodològic que tenen a veure amb la sistemàtica dels estudis de bretxa salarial a l'Ajuntament de Barcelona.

Les mesures que finalment es determinen, en tractar-se de mesures derivades del pla d'igualtat, s'han de desenvolupar, si es el cas, en el marc de l'acord de condicions segons estableix la disposició addicional setena del TREBEP.

L'estudi de bretxa valora la s'estructura de la ocupació municipal, és a dir, com es distribueix per gènere l'ocupació de la totalitat de llocs de treball. Aquest enfocament permet -aïllant la incidència d'altres variables determinants com són els triennis, les diferents jornades de treball i d'altres aspectes- determinar com els sistemes d'accés, de carrera i de promoció operen en relació amb la bretxa salarial. Igualment valora com modula aquells resultats en el grau de dedicació i, per tant, com afecta a reducció de jornada en la bretxa salarial.

**L'estudi destaca que la bretxa estructural es xifra en el 13,23%. Amb un punt de vista de categoria d'accés** (llocs base de les categories en que s'estructura l'ocupació) cal destacar que a nivell estructural els col·lectius més representats percentualment sobre el total són:



- El subgrup A2 ( personal escola bressol, treball social i educació social i personal de gestió) que suposa un 26,71% del personal.
- El subgrup C2 (agent de la guardià urbana i bomber/a, i personal de suport administratiu) que suposa un 43,39% del personal.
- Dins el subgrup C2 en global el 72,58% són homes i el 27,42% dones. El 87,78% d'agents de la GUB són homes i 99% dels bombers.

Aquestes dades indiquen que hi ha un doble factor que explica la bretxa estructural. Els factors són:

- Una clara segregació horitzontal en l'accés a determinats llocs de treball en funció del gènere: nombre molt elevat d'homes en la categoria d'agent de la GUB i bomber/a i de dones en les categories i llocs base d'educació escola bressol, treball social i educació social.
- Una major valoració dels llocs més masculinitzats en front dels més feminitzats pel pes dins l'estructura salarial de les retribucions vinculades a la festivitat, nocturnitat, rotació jornada i seguretat.

**Les mesures a adoptar per a reduir la bretxa estructural global en vinculació a les categories d'accés són:**

1. Per a evitar, en matèria d'accés, la segregació ocupacional s'han de mantenir les activitats informatives generals sobre divisió del treball i el seu impacte en la bretxa salarial i dissenyar i implementar-ne de noves.
2. Igualment per a evitar la segregació ocupacional, en les campanyes de comunicació realitzades per l'Ajuntament, s'ha de fer èmfasi en la visualització de les dones que treballen en llocs de treball masculinitzats i en els homes que ocupen llocs de treball feminitzats.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en processos selectius, mitjançant la valoració dels resultats de cada procés selectiu des de la perspectiva de gènere, una vegada finalitzats els processos de consolidació de l'ocupació que s'estan efectuant.



4. Per tal d'incentivar la incorporació de dones amb caràcter específic pels processos selectius Mesures específiques per GUB i SPEIS, cal mantenir les campanyes d'incorporació adreçades als centres de formació ja realitzades i dissenyar-ne de noves.
5. Amb el mateix objectiu, cal realitzar i mantenir, amb motiu de les diferents convocatòries de processos selectius, campanyes d'incorporació de dones per a l'accés a les categories d'agent de la GUB i Bomber/a.
6. Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en processos selectius d'accés a les categories de GUB i SPEIS mitjançant el manteniment de l'anàlisi continuada de les bases que regeixen cada un dels processos selectius d'agent i bomber/a respecte les possibles desviacions que s'identifiquen a nivell estadístic i que denoten que dificultats d'accés de les dones a les categories d'agent i bomber/a i aplicar les mesures de correcció de les bases que siguin necessàries.
7. Al mateix efecte cal monitoritzar les mesures més recentment introduïdes que, en l'àmbit de la convocatòria de la prova d'accés a agent de la GUB, afecten diverses proves.
8. Analitzar sota la perspectiva de gènere de les bases per l'accés a la categoria de bomber/a i agent de la GUB i modificar les bases segons els resultats.
9. Implementar mesures d'acció positiva per a l'accés de les dones a totes les categories de GUB i SPEIS.

**Les mesures a adoptar per a reduir la bretxa estructural global en vinculació a la valoració de la Relació de llocs de treball, són:**

10. Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat i, en concret, les específicament amb més pes de les dones (atenció directa a usuaris/es, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etc.) el valor de les quals redueixi la bretxa salarial.
11. Incorporar, amb el mateix objectiu, la ponderació adient d'aquests factors de valoració de llocs de treball respecte la totalitat dels que siguin objecte de valoració.



**12.** Garantir la composició paritària de les comissions i grups de treball que duguin a terme la nova valoració, la seva formació en definició i valoració de llocs de treball des de la perspectiva de gènere i la participació de persones expertes en gènere en les diferents comissions i grups de treball.

**13.** Incorporar en el procés de valoració de llocs de treball la figura de delegada de gènere de la part social, amb la durada de l'encàrrec i funcions que es determinin a nivell tècnic.

**Com ja s'ha indicat, l'estudi destaca que la bretxa estructural es xifra en el 13,23%. Amb un punt de vista de la segregació vertical en la ocupació cal desglossar aquesta xifra respecte dos col·lectius diferenciats:**

- La bretxa estructural en administració general i especial sense GUB i SPEIS és del 12,35%.
- La bretxa estructural en la GUB i SPEIS és del 6,72%.

En el cas de la bretxa estructural en administració general i especial sense GUB i SPEIS les dades són indicatives d'una segregació vertical que es concreta en:

- Una estructura de la ocupació quasi bé plana (sense llocs de promoció) en col·lectius molt feminitzats i amb escassa mobilitat. Aquesta estructura no dona oportunitats de carrera a les dones.
- Una progressiva disminució del percentatge de dones que ocupen llocs amb major nivell sobre el percentatge d'homes que es denota en el grup de titulació A (A1 i A2).

**Les mesures a adoptar per a reduir la bretxa estructural en vinculació a la segregació vertical en administració general i especial, sense GUB i SPEIS, són:**

**14.** Incorporar en el procés de valoració de la Relació de llocs de treball la perspectiva de gènere que permeti identificar la creació de nous llocs per generar estructures singulars que donen possibilitats de carrera en aquells àmbits feminitzats on es detecta menors possibilitats de carrera.



15. Introduir progressivament, i segons les possibilitats normatives, la carrera horitzontal com a model de promoció en el mateix lloc de treball; sobretot en col·lectius en àmbits en els que la creació de nous llocs singulars no sigui funcional o no pugui donar oportunitats efectives de promoció.
16. Analitzar els models i dur a terme els possibles canvis en la promoció interna (canvi de categoria) i mobilitat (canvi de lloc de treball) respecte àmbits on l'estructura de l'ocupació no afavoreix la carrera de les dones.
17. Valorar l'impacte que pugi tenir en la bretxa salarial la provisió de llocs de treball que ara són base i que, amb motiu de la finalització dels processos selectius, es proveiran com a llocs singulars. Depenent del resultat de la valoració, cal adoptar prèviament als processos de modificació dels llocs de treball i provisió les mesures necessàries per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
18. Desenvolupar i dur a terme accions positives per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió dels llocs de treball de nivell 24, 26, 28 i 30 de l'àmbit general.
19. Realitzar un estudi d'itineraris professionals i de carrera amb perspectiva de gènere per tal d'avaluar, amb perspectiva temporal, com evoluciona la carrera de les dones i els homes en l'entorn municipal i detectar mesures de millora.
20. Implantar la paritat de gènere en els llocs eventuais i gerencials. Tal i com ja preveu el Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona al seu article 18.3: "la representació o composició paritària ha d'afectar a la composició de les Comissions, càrrecs de lliure nomenament (inclosos càrrecs gerencials), al personal eventual (especialment assessors/es i comissionats/des),...", aprovat el passat 21 de desembre al Ple municipal.
21. Realitzar un estudi i revisió, des de la perspectiva de gènere, dels complements retributius que a l'estudi de bretxa no s'han inclòs en l'estructura de la ocupació en tractar-se o bé de complements associats a les persones (triennis, complements personals, complements



transitoris,...) o bé a condicions de treball que no afecten la totalitat de dotacions d'un lloc (circumstancials, com és la festivitat de personal que no sigui GUB ni SPEIS per exemple) i que modifiquen la bretxa salarial estructural respecte l'àmbit d'administració general.

La bretxa estructural en la GUB i SPEIS és del 6,72%. En la GUB i SPEIS la distribució per gènere en l'estructura de comandament no és percentualment homogènia amb el resultat que la dona està menys representada percentualment en llocs de promoció.

**Les mesures a adoptar per a reduir la bretxa estructural en vinculació a la segregació vertical en GUB i SPEIS són:**

- 22.** Als efectes de garantir la igualtat d'oportunitats, aplicar als processos d'accés en el torn lliure i promoció interna per a les categories tècniques (A2 i A1) de SPEIS i respecte les categories d'inspector/a, intendent/a i intendent/a major de la GUB els mateixos criteris d'anàlisi i actuació indicats per l'accés a la categoria d'agent i bomber/a.
- 23.** Definir l'aplicació de mesures d'incentivació de la promoció interna de les dones en els àmbits de GUB i SPEIS.
- 24.** Fer una anàlisi dels processos de promoció interna en els dos àmbits per tal d'identificar el nombre de dones que es presenten als processos i, si no és el proporcional al seu nombre possible, analitzar les causes i adoptar mesures de millora.
- 25.** Valorar els criteris de selecció i anàlisi dels resultats obtinguts en els diferents processos i, en el cas de desviacions estadístiques, modificar els processos i criteris de selecció per garantir que el nombre de dones que promocionen sigui proporcional, com a mínim, a la seva presència al cos.

**L'estudi de bretxa salarial integra igualment l'impacte en les retribucions del grau de dedicació**

Les dades indiquen que, per a tots els grups de titulació, la proporció de dones que demanen reducció de jornada és molt més elevada que la proporció d'homes.

La bretxa real, que inclou també la jornada, és d'un 15,89%. Si no es té en compte el personal de la GUB i de SPEIS és del 17,45%.





**Les mesures a adoptar per a reduir la bretxa en vinculació al grau d'ocupació són:**

- 26.** Implementar horaris que permetin la realització no presencial d'una part de la jornada de manera que es desincentivi la reducció de jornada segons determinats àmbits, criteris i condicions.
- 27.** Estudiar mesures de reducció de jornada que permetin una articulació més flexible de la reducció i, per tant, ampliar les reduccions de 1/2 o 1/3 a reduccions inferiors, com són de 1/5 i 1/6, que facin compatible la cura amb l'horari laboral i tinguin molt menys impacte negatiu en les retribucions i, per tant, en la bretxa salarial.
- 28.** D'acord amb el marc retributiu i de regulació de les condicions de treball que resulti d'aplicació, introduir la progressiva millora de les condicions de la reducció de jornada per cura de fills de 0 a 1 any, sempre que incideixi en la reducció de la bretxa salarial
- 29.** Desenvolupar actuacions correctores de la bretxa salarial de gènere en el marc d'iniciatives relacionades amb el Pacte del Temps.
- 30.** Promoure la coresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes adreçades al personal municipal.
- 31.** Dissenyar i implementar noves modalitats horàries ja que és previsible una especial complexitat en l'adequació dels horaris. Molts dels llocs amb un percentatge molt elevat de dones amb reducció de jornada tenen horaris especials amb atenció directa a usuaris/es.
- 32.** Valorar l'impacte de la reducció de jornada en el cas de la GUB (en el cas de la GUB la bretxa canvia d'un 6,72% a un 7,88%).

Cal destacar la necessitat de realitzar una planificació de la despesa progressiva i plurianual que suposa l'aplicació d'aquestes mesures i, en concret, les que tenen un major impacte com ara les relatives a la carrera horitzontal, la valoració de la relació de llocs de treball i la reducció de jornada.

Les mesures de correcció una vegada aprovades per la comissió paritària s'han d'integrar en el III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament i al conveni de Condicions de treball.



### **Recomanacions metodològiques**

- A. En la planificació de les recomanacions s'ha d'incorporar la perspectiva de procés i la integració en programes d'actuació, ja que algunes de les recomanacions es vinculen a actuacions que ja disposen d'una programació pròpia (com és el cas de la valoració de llocs de treball).

Igualment sobre algunes de les recomanacions, que requereixen desenvolupament, caldria proposar la seva integració en el III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2019-2022 de l'Ajuntament de Barcelona, que s'ha de definir durant l'any 2019.

- B. El conjunt de recomanacions haurien de ser validades externament, amb preferència per la persona experta que ha tutelat el informe del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (Institut d'estudis del treball, Universitat Autònoma de Barcelona).
- C. Cal dotar-se d'un sistema d'indicadors que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de les mesures parcials o totals que s'apliquin, així com que ajudin a detectar l'impacte en la bretxa dels canvis que hi hagi en la ocupació de tipus diversos, per tal d'identificar la tendència de la bretxa.
- D. Cal dotar de continuïtat als estudis de bretxa salarial, amb estudis periòdics cada 4 anys, que han de partir dels mateixos criteris per tal que els resultats resultin comparables, i estar parametritzat de manera que el procés d'obtenció i anàlisi de dades sigui més automatitzat.

S'adjunta cronograma, sense perjudici de la definició per cada mesura d'una planificació més acurada, la identificació del/la responsable de mesura i les accions a dur a terme.

[illegible]